



التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية: دراسة مقارنة بين التشريع المغربي والمصري والفرنسي

سعيدة بازي

باحثة سلك الدكتوراه

جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الحمدية
المغرب

ملخص الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل نظام التحكيم لكونه وسيلة تسوى بما نزاعات الشغل الجماعية، حيث قارنا بين التشريع المغربي ونظيره المصري والفرنسي، لقد أبرزت الدراسة المكانة التي يتمتع بها التحكيم داخل منظمة أدوات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، إن التحكيم يأتي في المرحلة الأخيرة بعد فشل التصالح حسب التشريع المغربي والمفاوضة الجماعية والوساطة بحسب التشريع المصري أما بحسب التشريع الفرنسي فإن التحكيم القانوني يأتي بعد التفاوض والمصالحة والوساطة.

لقد توقيتنا من خلال الدراسة عند الإطار القانوني للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية في كل من المغرب ومصر وفرنسا، مع إبراز أوجه الاختلاف بين هذه التجارب.

وبيّنت الدراسة أن التشريع الفرنسي يبقى الأكثر تطويراً من حيث وضوح إجراءات التحكيم ثم تحديد مهام الحكم واستقلال التحكيم وتنوعه بين تحكيم تعاقدي وتحكيم قانوني بالإضافة إلى وجود المحكمة العليا للتحكيم الفرنسية التي يطعن أمامها أطراف النزاع الجماعي في القرار التحكيمي بحسب الشروط التي حددهما مدونة الشغل الفرنسية.

أما التشريعين المغربي والمصري فتقرب بنيتهما من التشريع الفرنسي، كما خلصت الدراسة إلى أن فعالية التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية ترتبط بمدى التزام الأطراف النزاع بتنفيذ الأحكام التحكيمية وكفاءة المحكمين واستقلاليتهم بالإضافة إلى وضوح الإطار القانوني المنظم لإجراءات التحكيم.

وفي المقابل تواجه هذه الآلية مجموعة من التحدّيات من بينها ضعف الوعي لدى العمال وأرباب العمل بطبيعة التحكيم ثم إشكالية قابلية الأحكام التحكيمية للطعن وما يتتبّع عنها من تأخير في تنفيذها الأمر الذي سوف يحدّ من سرعة وفعالية هذا النظام.

وفي نهاية الدراسة توصلت إلى أن تعزيز دور التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية يقتضي تطوير الإطار التشريعي المغربي وتقرير بنوده من التجربة الفرنسية والمصرية بما يضمن سرعة الحسم وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المقاولة.

الكلمات المفتاحية:

التحكيم – نزاعات الشغل الجماعية – الوسائل البديلة لتسوية منازعات العمل الجماعية – التشريع المغربي – التشريع المصري – التشريع الفرنسي – هيئة التحكيم – المفاوضة الجماعية – الوساطة – التفاوض – المصالحة – فعالية التحكيم – تحديات التحكيم – الطعن في القرارات التحكيمية – السلم الاجتماعي – مدونة الشغل المغربية – قانون العمل المصري – مدونة الشغل الفرنسية.



Study Summary:

This study seeks to analyse the arbitration system as a means of settling collective labour disputes, comparing Moroccan law with its Egyptian and French counterparts.

The Study highlights the status of arbitration within the system of collective labour dispute resolution tools. Arbitration comes at the final stage after the failure of conciliation according to Moroccan legislation and collective bargaining and mediation.

The study examined the legal framework for arbitration in collective labour disputes in Morocco, Egypt and France, highlighting the similarities and differences between these experiences.

The study showed that French legislation remains the most advanced in terms of the clarity of arbitration procedures, the definition of the arbitrator' tasks, the independence of arbitration, and its diversity between contractual and legal arbitration, in addition to the existence of the French Supreme Court of Arbitration.

The parties to a collective dispute may appeal against an arbitration decision before this court, in accordance with the conditions set out in the French Labour Code.

Moroccan and Egyptian legislation is similar in structure to French legislation.

The study also concluded that the effectiveness of arbitration in settling collective labour disputes is linked to the extent to which the parties to the dispute are committed to implementing the arbitration awards, the competence and independence of the arbitrators, and the clarity of the legal framework governing arbitration proceedings.

On the other hand, this mechanism faces a number of challenges, including a lack of awareness among workers and employers about the nature of arbitration, the issue of the appealability of arbitration awards and the resulting delays in their implementation, which will limit the speed and effectiveness of the study, l concluded that strengthening the role of arbitration in the settlement of collective labour disputes requires the development of the Moroccan legislative framework and bringing its provisions closer to the French and Egyptian experience in order to ensure swift resolution and achieve social peace within the enterprise.

Keywords:

- Arbitration



- Collective labour disputes
- Alternative means of settling collective
- Labour disputes
- Moroccan legislation
- Egyptian legislation
- French legislation
- Arbitration body
- Collective bargaining
- Mediation
- Negotiation
- Reconciliation
- Effectiveness of arbitration
- Challenges of arbitration
- Appeals against arbitration decisions
- Social peace
- Egyptian Labour Law
- French Labour Code



مقدمة

تعد نزاعات الشغل الجماعية من أبرز الظواهر التي تميز المجتمعات المعاصرة، بحكم أن بيئة العمل في الغالب ما تجمع عدد كبير من الأجراء الذين يعيشون ظروف متقاربة، مما يهيئ المناخ المناسب لظهور التكتلات العمالية، وبالتالي نشوء نزاعات الشغل الجماعية¹.

هذه النزاعات تنشأ نتيجة تعارض مصالح الأجراء والمشغلين وبالتالي تفرض على الأطراف البحث عن آليات قانونية فعالة من أجل تسويتها بما يحفظ الحقوق وحقق السلم الاجتماعي.

ومن بين هذه الوسائل، يبرز التحكيم الذي خصص له المشرع المغربي (المادة من 567 إلى المادة 580 من مدونة الشغل المغربية)².

أما المشرع المصري³ فقد اختار عرض منازعة العمل الجماعية على هيئة تحكيمية⁴ التي قد يلجأ إليها طرف منازعة العمل الجماعية، أو أحدهما عند رفض توصيات الوسيط.

وفي نفس السياق فقد نظم المشرع الفرنسي التحكيم بنوعيه التعاقدية⁵ والقانوني⁶ ضمن أحكام مدونة الشغل الفرنسية⁷.

رغم أهمية التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية يبقى السؤال قائما حول مدى فعاليته في ضمان التوازن بين مصالح الأجراء والمشغلين.

وعليه إلى أي حد استطاع نظام التحكيم في التشريع المغربي والتشريعات المقارنة خصوصا التشريع المصري والفرنسي تحقيق التوازن بين مصالح الأجراء والمشغلين وضمان السلم الاجتماعي؟

هل يشكل التحكيم بدلا فعالا لتسوية نزاعات الشغل الجماعية أم أنه ما زال محدود الأثر في الممارسة العملية؟

إن موضوع التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية له أهمية كبيرة من عدة جوانب، خصوصا عند دراسة التشريع المغربي والمقارن خصوصا المصري والفرنسي تتجسد أهميته فيما يلي:

■ **من الناحية القانونية**

1_ التحكيم وسيلة بديلة عن القضاء فاللجوء إليه سوف يقلل من الضغط على المحاكم.

2_ دراسة التحكيم كأدلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية سوف يساعد المتلقى على فهم الإطار القانوني المغربي وكيف يمكن تطويره.

3_ إن اختيار موضوع التحكيم كآلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، يمكن أن يكشف لنا التباين بين التشريعات الثلاث (المغربي، المصري والفرنسي) مما يبرز لنا نقاط القوة والقصور في التشريع المغربي.

■ **من الناحية العلمية والاجتماعية**

1_ إن التحكيم يساهم بشكل كبير في ضمان السلم الاجتماعي داخل المقاولات التي تشهد شن نزاعات الشغل الجماعية لكونه يمكن أن يجنبها الإضرابات.

2_ يتميز التحكيم بفعالية كبيرة فهو يساعد المنظمات النقابية التي تمثل الأجراء والمنظمات المهنية التي تمثل المشغلين في إدارة نزاعات الشغل الجماعية بشكل أفضل.



3_ يمكن لتحكيم أن يساهم في حماية حقوق الأجراء والمشغلون معاً ويوانن بين مصالح الطرفين.

■ من الناحية الأكاديمية

1_ إن اختيار دراسة التحكيم في مقانة قانونية بين المغرب ومصر وفرنسا تثري البحث العلمي في مجال العلاقات المهنية والقانون الاجتماعي.

2_ الموضوع قليل دراسة ليس في السياق المغربي وإنما في السياق المقارن خصوصاً أننا اختارنا مقارنته مع التشريعين المصري والفرنسي.

3_ يمكن أن تساهم الدراسة في تطوير نظام التحكيم الذي يعتمد في التشريع المغربي لتسوية نزاعات الشغل الجماعية.

إن المقال يهدف إلى تحليل الإطار القانوني لتحكيم الجماعي في التشريع المغربي ومقارنته بالنظمتين المصري والفرنسي بهدف الوقوف على مكامن القوة والقصور واقتراح سبل تطويره.

فمن أجل دراسة وتحليل موضوع المقال سوف أعتمد المنهج التحليلي والمقارن من أجل استجلاء الخصائص المشتركة والفارق الجوهرية بين التشريعات الثلاث.

فيما يتعلق بآلية التحكيم لكونها من أبرز الوسائل التي تسوى بها نزاعات الشغل الجماعية.

انطلاقاً من الإشكالية التي أشرنا إليها، سابقاً سيتم تناول موضوع التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية من خلال الخطبة المنهجية التالية:

المطلب الأول: الإطار القانوني للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

المطلب الثاني: فعالية التحكيم وتحديات تطبيقه

المطلب الأول الإطار القانوني للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

لا يمكن أن تنشأ نزاعات الشغل الجماعية إلا نتيجة وجود خلل في العلاقة الشغافية التي تربط المشغل بأجرائه. ونظراً لأن المقاولة تعد فضاء للإنتاج المادي، فإنه من المفروض أن تكون أيضاً فضاء للتعايش، بما يحقق النفع للطرفين، أي المشغل والأجراء.

ومع ما أصبح عليه قانون الشغل، الذي ينظر إليه كقانون ينظم علاقات الشغل داخل المقاولة⁸، فإنه يسعى إلى ضمان استمراريتها وتحقيق أدوات السلم الاجتماعي.

وفي هذا الإطار فقد سعى المشرع المغربي إلى إيجاد حلول ودية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، لما تشكله من عرقلة حقيقة حرية العمل ومن بين هذه الوسائل يمكننا أن نستحضر التحكيم الذي يعد من أفضل الطرق لحسّم النزاع ووضع حد له⁹.

يتميز التحكيم بالعديد من المزايا الغير موجودة في إجراءات التقاضي، إذ تميز إجراءاته بالبساطة والسرعة في حسم النزاع إضافة إلى ذلك توجد بعض نزاعات الشغل الجماعية ذات بعد اقتصادي مثل (زيادة في الأجور أو تعديل أوقات العمل) قد تخرج عن اختصاص المحاكم الابتدائية.

إنه ومع تزايد نزاعات الشغل الجماعية داخل الشركات، يطرح التساؤل حول مدى كفاية الإطار القانوني القائم المنظم للتحكيم؟ وهل يضمن هذا الإطار حماية مصالح الأطراف، ويتيح آليات فعالة لحسّم نزاعات الشغل الجماعية دون اللجوء إلى أساليب القوة؟

للاجابة عن هذه الإشكالية، سيتم تناول الإطار القانوني للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية من خلال التقسيم التالي:



الفقرة الأولى: ماهية التحكيم وطبيعته القانونية

الفقرة الثانية: التنظيم التشريعي للتحكيم في التشريعات الثلاثة

الفقرة الأولى: ماهية التحكيم وطبيعته القانونية

يعتبر التحكيم آلية ذات مكانة مركزية كرسها المشرع ضمن الوسائل المعتمدة لتسوية النزاعات الناشئة عن عقود الشغل وهو تكريس أملته ضرورة إتاحة المجال أمام الفرقاء الاجتماعيين لتبادل المقترنات ووجهات النظر في إطار يضمن الحوار والتفاهم غير أنه، في ظل غياب مدونة خاصة تنظم منظومة التحكيم بصفة شمولية، يصبح من اللازم، من أجل الإحاطة الدقيقة بمكانة هذه الآلية، الوقوف على مفهوم التحكيم (أولا) ثم تمييزه عن باقي طرق تسوية نزاعات الشغل الجماعية (ثانيا) وبعد ذلك تحديد طبيعته (ثالثا)

أولا: مفهوم التحكيم

من خلال استقراء مختلف مواد مدونة الشغل المغربية، يتبين أن المشرع لم يقدم تعريفا صريحا للتحكيم، إذا اكتفى من خلال المادة 550 من مدونة الشغل بالتنصيص على أنه "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مساطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.". .

وبالرجوع إلى القانون رقم 1097.17¹⁰ المتعلق بالتحكيم والوساطة الاتفاقية نجد أن المشرع المغربي قد عرف التحكيم من خلال مقتضيات الفقرة الأولى من المادة الأولى بأن "التحكيم: عرض نزاع، على هيئة تحكمية تتلقى من الأطراف مهمة الفصل في النزاع بناء على اتفاق تحكيم؛...".

كما قام بتعريف اتفاق التحكيم من خلال مقتضيات المادة 2 من نفس القانون "اتفاق التحكيم هو التزام الأطراف باللجوء إلى التحكيم قصد حل نزاع نشا أو قد ينشأ عن علاقة قانونية، تعاقدية أو غير تعاقدية.

يكتسي اتفاق التحكيم شكل عقد تحكيم أو شرط تحكيم.".

وبما أن مهامه التعريف تظل في الأصل من اختصاص الفقه، فقد تعددت التعريفات الفقهية المغربية للتحكيم، إذا يعتبره الأستاذ خالفي، عبد اللطيف بأنه "الوسيلة التي تهدف إلى وضع حد للنزاع الجماعي من طرف شخص أو هيئة أجنبية عنه، وذلك بمقتضى قرار ملزم، كما أنه الوسيلة التي تساعده من خلال قرارتها في إبرام الاتفاقيات الجماعية التي يعجز طرفاها عن التوصل إليها بمفردهما¹¹...".

انطلاقا من التعريف الوارد أعلاه يمكن القول إن التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية يكتسي طابعا خاصا يميزه عن باقي صور التحكيم الأخرى وهو ما يدفعنا إلى اقتراح تعريف أقرب إلى خصوصية هذا النوع من النزاعات.

إن التحكيم يمكن اعتباره بمثابة "آلية قانونية تهدف إلى حسم نزاعات الشغل الجماعية التي تشن بين المشغلين وأجرائهم بواسطة شخص يتم اختياره باتفاق الطرفين أو وفقا لما يحدده القانون الهدف هو فصله في النزاع بواسطة قرار تحكيمي ملزما لهما، وذلك متى تذرر التوصل إلى اتفاق ودي عبر المصالحة.

ويعد التحكيم وسيلة فعالة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المقاولة¹².

وفي الإطار فقد عرف المشرع المصري التحكيم ثم هيئة التحكيم و طرق التحكيم من خلال مقتضيات المادة 4 من قانون رقم 27 لسنة 1994 بإصدار قانون في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية بأن "1- ينصرف لفظ "التحكيم" في حكم هذا القانون إلى



التحكيم الذي ينطبق عليه طرفا النزاع بإرادتهما الحرة سواء كانت الجهة التي تتولى إجراءات التحكيم بمقتضى اتفاق الطرفين منظمة أو مركز دائم للتحكيم أو لم يكن كذلك.

2 وتنصرف عبارة "هيئة التحكيم" إلى الهيئة المشكلة من محكم واحد أو أكثر للفصل في النزاع الحال إلى التحكيم أما لفظ "المحكمة" فينصرف إلى المحكمة التابعة للنظام القضائي في الدولة.

3 وتنصرف عبارة "طفي التحكيم" في هذا القانون إلى أطراف التحكيم ولو تعددوا .

اما اتفاق التحكيم فقد عرف من خلال مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 10 من نفس القانون الوارد أعلاه **1** اتفاق التحكيم هو اتفاق الطرفين على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن أن تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية كانت أو غير عقدية... .

بعد استعراض الإطار القانوني للتحكيم في التشريع المغربي والمصري، ننتقل إلى التشريع الفرنسي، الذي بدوره عرف شرط التحكيم من خلال المادة 1442 من المرسوم رقم 500_81¹⁴ الصادر في 12 مايو 1981 والتي تنص على ما يلي "شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه أطراف العقد بإحالة النزاعات التي قد تنشأ عن هذا العقد إلى التحكيم"¹⁵.

أما على مستوى مدونة الشغل الفرنسية فقد نظمت ¹⁶إجراءات التحكيم واتاحة عبر مقتضيات ¹⁷المادة 1_L2524 للأطراف تضمين الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل الجماعي بمسطرة تحكيم تعاقدية متفق عليها ثم الاتفاق على إعداد لائحة المحكمين المعتمدين لتسوية نزاع الجماعي.

وفي الحالة التي لا تتضمن الاتفاقية الجماعية مسطرة تحكيم تعاقدية، يمكن للأطراف المعنية على إثر اتفاق بينهم إحالة النزاعات التي قد تبقى عالقة بعد انتهاء مسطرة التصالح أو الوساطة إلى التحكيم...¹⁸

أما على مستوى الفقه الفرنسي فقد عرف التحكيم بأنه "مؤسسة بمقتضها يمكن أن يحل محكم أو أكثر النزاع الناشب بين أطراف العقد بمقتضى اتفاق خاص بين هؤلاء، حيث يشكل هذا الاتفاق مصدراً للسلطة القضائية التي يبيث بمقتضها المحكم في النزاع بعيداً عن تكليفه بذلك من طرف الدولة".¹⁹.

وفي نفس الاتجاه الذي يفيد الأخصار التحكيم في اختياريه، نجد بعض الفقه الفرنسي من ذهب إلى اعتباره "نظام قائم على إرادة الأطراف في اختيار الشخص والنظام الذي سيتم وفقا له فض النزاعات الناشئة، أو التي قد تنشأ في إطار تنفيذ العقد المبرم بينهم".²⁰.

ثانيا: تمييز التحكيم عن باقي طرق تسوية نزاعات الشغل الجماعية

يعتبر التحكيم من أبرز الآليات القانونية التي تلجأ إليها الأطراف المتنازعة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، غير أنه مختلف عن باقي الطرق الأخرى التي تسوى بها نزاعات الشغل الجماعية بحسب التشريع المغربي (التصالح الذي يتم على مستوى مفتاشية الشغل واللجنتين الإقليمية والوطنية للبحث والمصالحة)، أما محكم التشريع المصري فإنه مختلف عن (المفاوضة الجماعية والوساطة)، أما بحسب التشريع الفرنسي فإنه مختلف عن (المفاوضة والمصالحة والوساطة).

فمن أجل تمييز التحكيم عن باقي الطرق التي تسوى بها نزاعات الشغل الجماعية سواء في التشريع المغربي أو المصري أو الفرنسي فإننا قد ارتأينا اعتماد التصميم التالي:



أ_ تمييز التحكيم عن التصالح

ب_ تمييز التحكيم عن المفاوضة الجماعية والوساطة

ت_ تمييز التحكيم عن التفاوض والمصالحة والوساطة

أ_ تمييز التحكيم عن التصالح

يعتبر كل من التحكيم والتصالح من أهم الوسائل التي يعتمدتها المشرع المغربي لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، غير أن هناك فروق جوهرية بينهما من حيث الطبيعة القانونية والإجراءات والأثار.

فالصالح يعد وسيلة ودية وتوافقية تهدف إلى تقريب وجهات النظر بين طرفين نزاع الشغل الجماعي بمساعدة طرف ثالث (العون المكلف بتفيتيش الشغل إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقاولة واحدة، المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة²¹)

وفي حالة فشل المصالحة تتدخل (اللجنة الإقليمية²² للبحث والمصالحة واللجنة الوطنية²³ للبحث والمصالحة).

أما التحكيم فيعد وسيلة شبه قضائية ذات طابع إلزامي يتم اللجوء إليها عندما تفشل مسامي التصالح في حل نزاع الشغل الجماعي على محكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل²⁴ عندما يتذرع توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب فإن الوزير المكلف بالشغل سوف يعين حكم من نفس القائمة²⁵ يصدر الحكم قرار تحكيمي يجوز الطعن فيه أمام الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض التي تحول إلى غرفة تحكيمية طبقاً لمسطرة الطعن الجاري بها العمل.

ب_ تمييز التحكيم عن المفاوضة الجماعية والوساطة

تعد المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم من أبرز الوسائل التي اعتمدتها المشرع المصري لتسوية منازعات العمل الجماعية وقد نظمها في الباب الرابع من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري (المواض من 169 إلى 179).

فالمفاوضة الجماعية تعد مرحلة وقائية وتدبيرية في الأساس، إذ تهدف إلى التسوية الودية للمنازعة الجماعية²⁶.

أما الوساطة فهي وسيلة غير ملزمة يلجأ إليها المشرع المصري عندما تفشل المفاوضة الجماعية حيث يتدخل طرف ثالث يسمى الوسيط يتم اختياره من قبل الأطراف،²⁷ وإذا فقد الوسيط، إحدى الشروط القانونية²⁸ المتطلبة لإنجاز مهماته أذا انقضت المدة القانونية لاختياره من لدن أطراف المنازعات الجماعية يتم تعينه من لدن الجهة الإدارية المختصة²⁹.

أما التحكيم فهو المرحلة الأخيرة في طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع المصري ويتميز بطابعه القضائي فالمشرع المصري اختار هيئة تحكيمية أسند لها مهمة الفصل في منازعة العمل الجماعية إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط³⁰.

ت_ تمييز التحكيم عن التفاوض والمصالحة والوساطة

لقد أولى المشرع الفرنسي عناية كبيرة للتعدد وسائل تسوية النزاعات الجماعية فميز بين التفاوض والمصالحة والوساطة والتحكيم.

فبنسبة للتفاوض فإنه قد مكن الأطراف من التنصيص عليه ضمن بنود الاتفاقية أو العقود الجماعية³¹.



أما المصالحة والتي تنقسم إلى مصالحة تعاقدية³² يتم التنصيص عليها إما في اتفاقية أو عقد جماعي أو اتفاق خاص ومصالحة تبادرها لجنة جهوية وطنية.³³

فالصالحة هنا عبارة عن مرحلة تسبق عادة اللجوء إلى التحكيم وتم عادة أمام اللجنتين المشار إليهما أعلاه اللتين تسعين إلى إيجاد تسوية ودية للنزاع الجماعي تتميز عن الوساطة التي تباشر إجراءاتها تحت إشراف إما رئيس لجنة المصالحة الذي يدعو الأطراف إلى تعين وسيط أو تباشر إجراءاتها من لدن السلطة الإدارية بناء على طلب كتابي يتقدم به أحد الأطراف أو بمبادرة منها³⁴.

وأخيراً التحكيم والذي بدوره قسمه المشرع الفرنسي إلى التحكيم التعاقدى³⁵ الذي يتم تنصيص عليه إما في الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع إعداد قائمة المحكمين.

وفي المقابل يوجد التحكيم القانوني³⁶ الذي يخضع لمقتضيات مدونة الشغل الفرنسية.

فالتحكيم يعد الوسيلة القانونية الخامسة التي تلجأ إليها الأطراف في حال فشل الوسائل الودية السابقة، فالحكم يفصل في النزاع الجماعي ويصدر قراره تحكيمي الذي يقبل الطعن أمام المحكمة العليا للتحكيم الفرنسية.

ثالثاً: طبيعة نظام التحكيم

لقد أثار الجدل القائم حول الطبيعة القانونية للتحكيم بصفة عامة، نقاشاً واسعاً بين الفقهاء إذ ذهب عدد منهم إلى إضفاء طبيعة خاصة على هذه الآلية لا هي قضائية خالصة ولا تعاقدية³⁷ بحسب النظر إلى ما تتسم به من خصوصية تجمع بين الطابعين معاً ورغم أن هذا الاتجاه يتناول نظام التحكيم بوجه عام، إلا أنه ينطبق كذلك على نزاعات الشغل، سواء كانت فردية أو جماعية غير أن فئة من الفقه ذهبت إلى اعتبار أن التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية يتبع طابعاً إدارياً، نظراً لخصوصية النظام المعتمد بشأنه، والذي يبرز تدخل السلطة الإدارية في تنظيمه وضمان سيره تحقيقاً للمصلحة العامة وحفاظاً على السلم الاجتماعي داخل المقاولة.

الفقرة الثانية: التنظيم التشريعي للتحكيم في التشريعات الثلاث (المغربي، المصري، الفرنسي)

يختلف التنظيم التشريعي للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية من نظام قانوني إلى آخر، تبعاً لخصوصية كل تشريع وطبيعة علاقات الشغل داخله، غير أن القاسم المشترك بينهما هو الحرص على تكريس التحكيم كآلية قانونية لضمان السلم الاجتماعي وتحقيق التوازن بين مصالح طرف العلاقة الشغافية.

ففي التشريع المغربي، نظم المشرع المغربي التحكيم ضمن الفرع الأول والثاني من الباب الثالث (المواد من 567 إلى 580 من مدونة الشغل) كما نظم تفاصيل اتفاقيات التصالح والقرارات التحكيمية ضمن الباب الرابع المادة 581 حيث اعتبره مرحلة لاحقة لفشل مسيرة التصالح ويلاحظ أن المشرع المغربي أقر للطرفين إمكانية اللجوء إلى التحكيم بموجب إرادتهما خصوصاً وأنه بحسب المادة 567 من مدونة الشغل تحيل اللجنة الإقليمية أو الوطنية للبحث والمصالحة الخلاف الجماعي للشغل إلى الحكم إذا بقي خلاف في بعض النقط أو تختلف أطراف نزاع الشغل الجماعي أو أحدهم بعد موافقة أطراف النزاع.

أما في التشريع المصري، فقد تم تنظيم إجراءات التحكيم في إطار قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري ضمن الباب الرابع (المواد من 179 إلى 191) حيث نصت المادة 179 على إمكانية لجوء طرف منازعة العمل الجماعية أو أحدهما في حالة عدم القبول بتوصيات وسيط إلى إجراءات التحكيم عن طريق تقديم طلب إلى الجهة الإدارية المختصة.

فقد خول المشرع المصري للجهة الإدارية المختصة سلطة الالتفاف على سير التحكيم.



أما في التشريع الفرنسي، فقد نظم المشرع الفرنسي التحكيم ضمن الفصل الرابع التابع للكتاب الخامس (المواد من 1_2524 إلى L2524_6) والتي جاءت بنوعين من التحكيم، التحكيم التعاقدى⁴⁰ والقانوني.⁴¹

فمن خلال المقارنة، يتضح أن التشريعات الثلاثة (المغربي، المصري، الفرنسي) وإن اختلفت في درجة تدخل الدولة وفي تفاصيل التنظيم الإجرائي للتحكيم، فإنها تتفق جميعاً في جعل التحكيم وسيلة قانونية مبنية على مبدأ الرضائية وتهدف إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل الوسط المهني، مما يجعله أحد الأعمدة الأساسية لنظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية.

فبغية الوقوف عند التنظيم التشريعي للتحكيم في التشريعات الثلاثة (المغربي، المصري، الفرنسي) فإننا سوف نعتمد التصميم التالي:

أولاً: الإطار التشريعي المغربي للتحكيم

ثانياً: الإطار التشريعي المصري للتحكيم

ثالثاً: الإطار التشريعي الفرنسي للتحكيم

أولاً: الإطار التشريعي المغربي للتحكيم

بعد التحكيم من أهم الوسائل البديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، إذا أصبح يشكل حلقة محورية ضمن آليات فض النزاعات الناشئة بين الأطراف، باعتبارها وسيلة بديلة للقضاء⁴².

لقد اعتمد المشرع المغربي كمرحلة أخيرة بعد استنفاد وسائل التسوية الودية (التصالح) وقد نظم المشرع المغربي التحكيم ضمن (المواد من 567 إلى 580 من مدونة الشغل).

من أجل ضبط الإطار التشريعي المغربي للتحكيم سوف نعتمد التصميم التالي:

أ_ مرحلة اللجوء إلى التحكيم

ب_ الجهات المختصة بإحاله نزاع الشغل الجماعي

ت_ تعين الحكم بين إرادة الأطراف وتدخل السلطة الإدارية

ث_ اختصاصات الحكم في نزاعات الشغل الجماعية

ج_ مساطرة الطعن في القرارات التحكيمية

أ_ مرحلة اللجوء إلى التحكيم

تعد مرحلة اللجوء إلى التحكيم نقطة محورية في مسار تسوية نزاعات الشغل الجماعية، حيث يتم تفعيل هذه الآلية بعد استنفاد وسائل التسوية الودية (التصالح) وقد حدد المشرع المغربي من خلال مقتضيات الفقرة الأولى من⁴³ المادة 567 من مدونة الشغل حالات اللجوء إليه والتي تتمثل فيما يلي:

ـ عدم حصول أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة؛

ـ إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط؛



ـ تخلف أطراف نزاع الشغل الجماعي أو أحدهم عن الحضور؛

بـ الجهات المختصة بإحالة نزاع الشغل الجماعي

لقد حدد المشرع المغربي هذه الجهات عبر مقتضيات الفقرة الأخيرة⁴⁴ من المادة 567 من مدونة الشغل والتي تمثل في ما يلي:

ـ رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والصالحة؛

ـ رئيس اللجنة الوطنية للبحث والصالحة؛

ـ تحيل الجهات المشار إليها أعلاه نزاع الشغل الجماعي خلال 48 ساعة المولالية لتحرير المحضر للمحكم؛

تـ تعين الحكم بين إرادة الأطراف وتدخل السلطة الإدارية

الأصل أن يختار أطراف نزاع الشغل الجماعي الحكم الذي سوف يعهد إليه بتسوية نزاع الشغل الجماعي بناء على اتفاق بينهم يتم اختيار الحكم من قائمة المحكمين تم تعينهم بقرار من الوزير المكلف بالشغل بعد الأخذ باقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، ولابد أن يكون الحكم مؤهلا يتمتع بكفاءة تؤهله لتسوية نزاع الشغل الجماعي المطروح أمامه⁴⁵.

في حالة لم يتفق أطراف نزاع الشغل الجماعي على اختيار الحكم فإن الوزير المكلف بالشغل يتدخل ليعين حكما خلال أجل 48 ساعة⁴⁶.

ثـ اختصاصات الحكم في نزاعات الشغل الجماعية

حدد المشرع المغربي اختصاصات الحكم الذي يirth في نزاعات الشغل الجماعية فيما يلي:

1ـ استدعاء أطراف نزاع الشغل الجماعي

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف بواسطة برقية داخل أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ توصله بالحضور شخصيا ، غير أنه يجوز للأطراف أن ينبعوا عنهم ممثلا قانونيا في حالة وجود مانع قاهر يحول دون حضورهم.

كما يتعين على كل شخص معنوي يكون طرفا في النزاع أن يعين ممثلا قانونيا ينوب عنه في الإجراءات⁴⁷.

2ـ الصالحيات القانونية المخولة للحكم

طبقا للفقرة الأخيرة⁴⁸ من المادة 570 من مدونة الشغل، يتوفر الحكم على نفس صالحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والصالحة والمنصوص عليها في المادة 561⁴⁹ من مدونة الشغل والتي تمثل أساسا في:

ـ تقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنين بنزاع الشغل الجماعي؛

ـ إجراء الأبحاث والتحريات داخل المقاولات المعنية بنزاع الشغل الجماعي؛

ـ الاستعانة بخبراء أو أي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به؛



3_ البث في نزاعات الشغل الجماعية

يُبَثُ الحُكْمُ بِالاعْتِمَادِ عَلَى النُّصُوصِ الْقَانُونِيَّةِ إِذَا كَانَ مُحْلَّ نَزَاعَ الشُّغْلِ الْجَمَاعِيِّ يَتَعْلَقُ إِمَّا بِتَفْسِيرِ أَوْ تَنْفِيذِ الْأَحْكَامِ التَّشْرِيعِيَّةِ أَوِ التَّنظِيمِيَّةِ أَوِ التَّعْاقِدِيَّةِ.

يُبَثُ الحُكْمُ بِالاعْتِمَادِ عَلَى قَوَاعِدِ الْإِنْصَافِ فِي نَزَاعاتِ الشُّغْلِ الْجَمَاعِيَّةِ الَّتِي لَمْ تَنْظُمْ بِنُصُوصٍ تَشْرِيعِيَّةِ أَوِ تَنظِيمِيَّةِ أَوِ تَعْاقِدِيَّةٍ.⁵⁰

جـ_ مسطحة الطعن في القرارات التحكيمية

نظم المشرع المغربي مسطحة الطعن في القرارات التحكيمية ضمن المواد من 575 إلى 580 من مدونة الشغل، حيث حدد المشرع الجهة القانونية التي يمكن لأطراف نزاع الشغل الجماعي الطعن أمامها في القرار التحكيمي، ثم أسباب الطعن في هذه القرارات و كيفية الطعن فيها.

1_ الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن الموجه ضد القرارات التحكيمية

طبقاً لمقتضيات⁵¹ المادة 575 من مدونة الشغل الجهة المختصة هي الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض التي تتحول إلى غرفة تحكيمية.

2_ أسباب الطعن في القرارات التحكيمية

لقد حدد المشرع المغربي هذه الأسباب من خلال مقتضيات⁵² المادة 576 من مدونة الشغل والتي تمثل بالأساس في:

الشطط في استعمال السلطة؛

ـ خرق القانون؛

بـ_ إجراءات الطعن في القرارات التحكيمية

يحق لطرف نزاع الشغل الجماعي تقديم طلب الطعن في القرار التحكيمي بعد مرور أجل 15 يوماً من تاريخ تبليغ الأطراف به، يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصيل توجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية.

لا بد أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه تحت طائلة عدم القبول.⁵³

بعد توصل رئيس الغرفة التحكيمية بطلب الطعن تبث فيه الغرفة التحكيمية وتصدر قراراً لها التحكيمي في أجل أقصاه 30 يوماً من تاريخ رفع الطعن إليها، يبلغ الأطراف بمذكرة القرار خلال 24 ساعة من تاريخ صدوره.⁵⁴

إذا قضت الغرفة التحكيمية بـنقض القرار التحكيمي الذي أصدره الحكم سواء كله أو بعضه فإنها تحيل النازلة إلى حكم جديد.⁵⁵

يحق لأطراف نزاع الشغل الجماعي الطعن من جديد في القرار التحكيمي أمام الغرفة التحكيمية التي تعين مقرر من بين أعضائها لإجراء بحث تكميلي على أساسه تصدر خلال 30 يوماً المولية لصدور قرار النقض الثاني قراراً تحكيمياً غير قابل للطعن.⁵⁶

ثانياً: الإطار التشريعي المصري للتحكيم

يعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية ضمن سلسلة الوسائل السلمية لتسوية هذه المنازعات، ولذلك جعل المشرع من قرار هيئة التحكيم قراراً ملزماً له قوة القرار الصادر عن محكمة الاستئناف.⁵⁷



ويعتبر التحكيم بوجه عام، شكلاً من أشكال القضاء الخاص الذي يتم بموجبه استبعاد ولاية القضاء العادي.

فمن أجل ضبط الإطار التشريعي المصري للتحكيم فإننا قد ارتأينا اعتماد التصميم التالي:

أـ الجهة المختصة بتولي إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية

بـ فصل الهيئة التحكيمية في منازعات العمل الجماعية

تـ الأساس القانوني لاختصاص الهيئة التحكيمية

ثـ شروط وإجراءات الطعن في الحكم التحكيمي

أـ الجهة المختصة بتولي إجراءات التحكيم في منازعات العمل الجماعية

حدد المشرع المصري هذه الجهة من خلال مقتضيات المادة 182 من قانون العمل المصري والتي تتمثل في هيئة تحكيمية تتشكل من:

ـ محكم عن صاحب العمل؛

ـ محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية؛

ـ محكم عن الوزارة المختصة يختاره الوزير المختص؛

يتعين على صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة المختصة اختيار محكم احتياطي يحل محل المحكم الأصلي عند غيابه.

للإشارة فقط الهيئة التحكيمية تتوصل بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم الذي يتقدم به الطfan أو أحدهما للجهة الإدارية المختصة عند رفض توصيات الوسيط.⁵⁹

أما بخصوص شكليات الطلب فقد تم تحديها من خلال المادة 180 من قانون العمل المصري والتي تقضي من صاحب العمل إذا كان هو من قدم الطلب التوقيع على الطلب أو وكيله المفوض، أما إذا كان الطلب مرفوع من لدن العمال فإنه يقدم من قبل رئيس اللجنة النقابية إن وجدت أو من النقابة العامة المختصة، وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة النقابة.

بعد توصل الجهة الإدارية المختصة بطلب تحيل ملف النزاع إلى التحكيم وذلك خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب.

بـ فصل الهيئة التحكيمية في منازعات العمل الجماعية

بعد توصل هيئة التحكيم بملف منازعة العمل الجماعية يتعين على رئيس الهيئة عقد جلسة لا يتجاوز ميعادها 15 يوماً من تاريخ التوصل بملف المنازعه يحضر الرئيس وأعضاء الهيئة بالإضافة إلى ممثل الوزارة المختصة وأطراف المنازعه بالجلسة قبل 3 أيام على الأقل من تاريخها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.⁶¹

يتعين على المحكم أن يؤدي اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم⁶² تفصل هيئة التحكيم في منازعة العمل الجماعية خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً التي تبدأ من تاريخ نظرها فيه لقد أتاح المشرع لمصرى هيئة التحكيم إمكانية سماع الشهود ثم ندب أهل الخبرة بالإضافة إلى معاينة أماكن العمل ثم الاطلاع على المستندات الضرورية التي لها ارتباط بمنازعة العمل الجماعية.⁶³



ت_ الأساس القانوني لاختصاص الهيئة التحكيمية

حدد المشرع المصري الأسس التي يمكن أن تستند إليها هيئة التحكيم من أجل البث في منازعة العمل الجماعية المعروضة عليها من خلال مقتضيات⁶⁴ المادة 187 من قانون العمل المصري وتمثل هذه الأسس في:

الاعتماد على القوانين: مثلاً (قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري، قانون رقم 213 لسنة 2017 لسنة 2017 بإصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي... إلخ).

الاعتماد على العرف: عند غياب القوانين.

الاعتماد على مبادئ الشريعة الإسلامية: يمكن للهيئة التحكيمية أن تحكم استناداً إلى مبادئ الشريعة الإسلامية.

ث_ شروط وإجراءات الطعن في الحكم التحكيمي

بعد أن تصدر هيئة التحكيم الحكم التحكيمي تعلن كل طرف النزاع بصورة من الحكم بكتاب موصى عليه مصحوباً لعلم الوصول وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره

وبعد ذلك ترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق الحكم في سجل خاص.⁶⁵

يكون لكل من طرفي منازعة العمل الجماعية الحق في الطعن فيه أمام محكمة النقض المصرية

أما بخصوص شروط وإجراءات الطعن فإنها تخضع لقانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية⁶⁶

ثالثاً: الإطار التشريعي الفرنسي للتحكيم

نظم المشرع الفرنسي التحكيم ضمن (المواد من 1 إلى 11 L2524) من مدونة الشغل الفرنسية، والتحكيم بحسب التشريع الفرنسي نوعين:

النوع الأول: التحكيم الاتفاقي وهو التحكيم الذي يتم التنصيص عليه ضمن بنود الاتفاقية أو العقد الجماعي للشغل كما يتم تحديد لائحة المحكمين.⁶⁷

النوع الثاني: التحكيم القانوني يتم اللجوء إليه من قبل أطراف النزاع الجماعي عندما لا تنص الاتفاقية الجماعية للشغل على مسطرة تعاقدية للتحكيم، يجوز للأطراف المعنية أن تقرر باتفاق متبادل إحالة النزاعات التي قد تظل قائمة بعد انتهاء مسطرة المصالحة أو الوساطة إلى التحكيم.

يتم اختيار المحكم إما باتفاق بين الأطراف، أو وفقاً للكيفيات المحددة باتفاق مشترك بينهم⁶⁸

فمن أجل ضبط الإطار التشريعي الفرنسي للتحكيم فإننا قد ارتأينا اعتماد التصميم التالي:

أ_ صلاحيات ومهام المحكم في فض النزاعات الجماعية

ب_ آثار الحكم التحكيمي

ت_ مسطرة الطعن في الأحكام التحكيمية



أ_ صلاحيات ومهام الحكم في فض النزاعات الجماعية

يرجع إلى مدونة الشغل الفرنسية نجد المشرع الفرنسي قد خول للمحكمة مهام الفصل في النزاع الجماعي معتمدا على القانون إذا كان النزاع الجماعي يتعلق بتفصيل أو تنفيذ القوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات السارية المفعول.

أما باقي النزاعات الأخرى فإن الحكم يفصل فيها معتمدا على مبادئ الإنصاف وخاصة عندما يتعلق النزاع الجماعي بالأجور أو ظروف العمل التي لم تنظم بموجب قوانين أو اللوائح أو الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات السارية بالإضافة أيضا إلى النزاعات الجماعية المتعلقة بالتفاوض بشأن مراجعة بنود الاتفاقيات الجماعية⁶⁹.

ب_ آثار الحكم التحكيمي

إن آثار الحكم التحكيمي الصادر في النزاع الجماعي هي نفسها آثار الاتفاقيات والعقود الجماعية للشغل تصبح سارية المفعول، ما لم تنص على أحكام مخالفة، ابتداء من اليوم الموالي لإيداعها لدى السلطة الإدارية المختصة، وذلك وفقا للشروط المحددة في المادة 6_L2231 من مدونة الشغل الفرنسية.

ف عند الرجوع إلى مقتضيات المادة 6_L2231 من مدونة الشغل الفرنسية نجد أنها تخضع لابد من إيداع الاتفاقيات والعقود لشروط التي تحدد عن طريق النصوص التنظيمية.

ت_ مسطرة الطعن في الأحكام التحكيمية

يحق لطرف النزاع الجماعي ممارسة حقهم في طعن في الحكم التحكيمي الذي أصدره الحكم أمام المحكمة العليا للتحكيم التي تناولها المشرع الفرنسي ضمن (المواضيع 7_L2524 إلى 10_L2524) من مدونة الشغل الفرنسية.

يمكن لكل طرف في النزاع الجماعي أن يطعن في الحكم التحكيمي بسبب تجاوز السلطة أو خرق القانون.⁷⁰

كما حدد المشرع الفرنسي عبر مقتضيات المادة 4_L2524 من مدونة الشغل الفرنسية تركيبة المحكمة العليا للتحكيم، فهي تتتألف من:

نائب رئيس مجلس الدولة أو رئيس إحدى الأقسام بمجلس الدولة سواء كانوا في الخدمة أو متقاعدين؛

تكون بشكل متساوي من مستشاري الدولة سواء كانوا في الخدمة أو متقاعدين؛

القضاة الكبار في السلطة القضائية سواء كانوا في الخدمة أو متقاعدين؛

بعد أن تتوصل المحكمة العليا للتحكيم الفرنسية بالملف المتعلق بطعن في القرار التحكيمي فإنهما تبت فيه وتصدر قرارها إما بإلغاء الحكم التحكيمي كليا أو جزئيا وبعد ذلك تعيد القضية إلى أطراف النزاع الجماعي الذين يتبعون عليهم تعين محكم جديد إذا قرروا ذلك.

في حالة طعن الأطراف في القرار التحكيمي الجديد أمامها فإنهما سوف تعين من بين أعضائها مقرر الذي يجري تحقيق تكميلي على إثره تصدر المحكمة العليا للتحكيم خلال أجل 15 يوما حكما تحكيميا نهائيا غير قابل للطعن.⁷¹

وفي الأخير نجد المشرع الفرنسي قد ألغى أطراف النزاع الجماعي عند مارستهم لحقهم في الطعن من أداء رسوم الطوابع والتسجيل.⁷²



المطلب الثاني: فعالية التحكيم وتحديات تطبيقه

بعد التحكيم آلية فعالة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية لما يتميز به من سرعة في البت، ومرونة في الإجراءات فهو يسهم في تحقيق التوازن بين مصالح أطراف الإنتاج (الأجزاء والمشغلين) ويضمن استقرار العلاقات الشغافية عبر حلول توافقية تحافظ على السلم الاجتماعي.

غير أن فعالية التحكيم تظل رهينة بعدة عوامل، من أهمها مدى التزام الأطراف بتنفيذ القرارات التحكيمية وكفاءة الحكمين واستقلاليتهم، وكذا وضوح الإطار القانوني المنظم لإجراءات التحكيم.

إلا أن تطبيق نظام التحكيم في الواقع العملي يواجه مجموعة من التحديات، منها ضعف الوعي لدى العمال وأرباب العمل بطبيعة التحكيم وأثره القانوني، و إشكالية قابلية الأحكام التحكيمية للطعن وما يترب عنها من تأخير في تنفيذها، الأمر الذي يحد من سرعة وفعالية هذا النظام.

وعليه إلى أي حد استطاع نظام التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية أن يحقق الغاية المرجوة منه كآلية فعالة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية؟ وما هي أبرز التحديات التي تعيق تحقيق فعاليته على أرض الواقع؟

للإجابة عن هذه الإشكالية سوف نعتمد التصميم التالي:

الفقرة الأولى: فعالية نظام التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الفقرة الثانية: تحديات تطبيق نظام التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الفقرة الأولى: فعالية نظام التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

بعد التحكيم إحدى أهم الآليات القانونية البديلة التي اعتمدها المشرع المغربي لتسوية نزاعات الشغل الجماعية نظرا لما يتمتع به التحكيم من سرعة في البت ومرونة في الإجراءات مقارنة بالمساطر القضائية العادية.

إلا أن فعالية التحكيم تظل رهينة بعدة عوامل، من أهمها مدى التزام الأطراف بتنفيذ القرارات التحكيمية (أولا) وكفاءة الحكمين واستقلاليتهم (ثانيا) وكذا وضوح الإطار القانوني المنظم لإجراءات التحكيم ومراحله (ثالثا).

أولا: مدى التزام أطراف نزاع الشغل الجماعي بتنفيذ القرار التحكيمي

يعتبر تنفيذ القرار التحكيمي المرحلة الخامسة في مسار نزاعات الشغل الجماعية لأنه يعكس مدى فعالية هذا النظام الذي اعتبره المشرع المغربي وسيلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية فرغم تنظيم المشرع المغربي لسيطرة التحكيم من خلال أحکام مدونة الشغل إلا أن فعاليتها تبقى محدودة إذا لم يلتزم أطراف نزاع الشغل الجماعي بتنفيذ القرار التحكيمي الصادر إما عن الحكم أو الصادر عن الغرفة التحكيمية التي حصل الطعن أمامها.

ثانيا: كفاءة واستقلالية الحكم كضمان لفعالية التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

من العناصر الجوهرية التي سوف تحدد فعالية مسيطرة التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية لأن هذه الفعالية ليست رهينة بجودة النصوص القانونية المنظمة وإنما رهينة بكفاءة الحكم الذي ينبغي أن تكون له قدرة على فهم طبيعة النزاع وإجراء الأبحاث والتحريات الضرورية ثم تقسيم المستندات،⁷³ حتى يتمكن من إصدار الحكم التحكيمي وللإشارة فقد أصدر وزير الشغل والإدماج المهني قرار يحدد قائمة الحكماء⁷⁴ المعتمدين لتسوية نزاعات الشغل الجماعية والتي ينبغي أن تراجع مرة كل ثلاث سنوات.



لابد للحكم أن تكون له سلطة معنوية وكفاءة تمكّنه من ممارسة اختصاصاته سواء في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي بعد أن يؤدي الحكم مهمته يتضمن تعويض تحدّه القواعد الجاري بها العمل.⁷⁵

ثالثاً: وضوح الإطار القانوني وإجراءات التحكيم

بعد وضوح الإطار القانوني الذي ينظم مسطّرة التحكيم⁷⁶ من العوامل الأساسية التي سوف تحدد مدى نجاح هذه الوسيلة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية، لأن نجاح التحكيم لا يتحقق فقط بختيار الحكم وإصداره للقرار التحكيمي، وإنما رهن بجودة الأحكام القانونية المنظمة له من إجراءات تقديم الطلب، صلاحيات الحكم ومراحل فصله في النزاع إلى غاية صدور القرار التحكيمي.

إن وضوح الإطار القانوني المنظم للتحكيم سوف يضمن حماية فعالة لحقوق ومصالح طرف نزاع الشغل الجماعي.

الفقرة الثانية: تحديات تطبيق نظام التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

برغم من المزايا العديدة التي يخولها نظام التحكيم كوسيلة بديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية إلا أن تطبيقه على أرض الواقع قد يواجه العديد من التحديات العملية والقانونية التي تحد من فعاليته.

ومن أهم هذه التحديات ضعف الوعي لدى العمال وأرباب العمل بطبيعة التحكيم وأثره القانوني (أولاً) بالإضافة إلى إشكالية قابلية الأحكام التحكيمية للطعن وما يتربّع عنها من تأخير في تنفيذها الأمر الذي يحد من سرعة وفعالية نظام التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية (ثانياً).

أولاً: ضعف الوعي لدى العمال وأرباب العمل بطبيعة التحكيم وأثره

يمثل ضعف الوعي لدى أطراف نزاعات الشغل الجماعية بنظام التحكيم سواء أكانوا (منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء و المشغل أو مجموعة من المشغلين أو منظمة مهنية للمشغلين)⁷⁷ أحد أبرز التحديات التي تواجه تطبيق نظام التحكيم.

وللإشارة هذا الوعي المحدود ينعكس على مدى التزام أطراف النزاع تقديم التسهيلات والمستندات والمعلومات لأطراف النزاع.⁷⁸

ثانياً: قابلية الأحكام التحكيمية للطعن وتأثيرها على سرعة التنفيذ في نزاعات الشغل الجماعية

فكما سبقت الإشارة فقد أتاح المشرع المغربي والتشريعات المقارنة خصوصاً (التشريعين المصري والفرنسي) لأطراف نزاعات الشغل الجماعية ممارسة حقهم في أن يطعنوا في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية، إلا أن ممارسة هذا الحق قد يثير العديد من الإشكالات التي تواجه فعالية التحكيم مثلاً قد يؤثر بشكل مباشر في سرعة تنفيذ القرارات رغم أن المشرع يضفي على القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية قوة تنفيذية بحسب القواعد الواردة في قانون المسطّرة المدنية⁷⁹



خاتمة

يتبيّن من خلال دراسة الإطار القانوني للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، سواء في النظام المغربي أو المصري أو الفرنسي أن التشريعات سعت إلى إرساء آلية فعالة لحل نزاعات الشغل الجماعية، بما يضمن تحقيق السلم الاجتماعي داخل المقاولة.

فعلى الرغم مما يتميز به التحكيم من سرعة في البث ومرنة الإجراءات فإن فعاليته تظل رهينة بمدى التزام الأطراف بتنفيذ القرارات التحكيمية وكما سبقت الإشارة وضوح الإطار القانوني المنظم له فضلاً عن كفاءة المحكمين واستقلاليتهم.

فرغم مكانة التحكيم المركزية ضمن الوسائل لتسوية نزاعات الشغل الجماعية لا يزال يواجه مجموعة من الصعوبات العملية، سواء تلك المرتبطة بضعف الوعي القانوني لدى العمال وأرباب العمل، أو بمسألة قابلية الأحكام التحكيمية للطعن وما يتربّع عنها من تأخير في التنفيذ، أو بغياب التكوين المتخصص لدى بعض المحكمين.

هذه التحديات تستدعي مراجعة متقدمة للنصوص القانونية المنظمة للتحكيم، فبناء على ما سبق، يمكن القول إن التحكيم يظل أداة جوهرية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، لكنه لا يحقق فعالية كاملة إلا من خلال توافر إطار قانوني واضح وقضاء تحكيمي كفء وبيئة عمل تدرك أهمية اللجوء إلى الحلول البديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية ومن أهمها التحكيم.



المواضيع:

¹ خالفي، عبد اللطيف: الوسيط في نزاعات الشغل الجماعية دراسة مقارنة في ضوء أحكامي التشريع والقضاء وآراء الفقه الناشر: المطبعة والوراقة الوطنية مراكش الطبعة الأولى: 1999 الوصف المادي: 540 صفحة، صفحة 9.

² ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 99:65 المتعلق بمدونة الشغل، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.

³ قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري المنشور في الجريدة الرسمية العدد 14 (مكرر) في 7 أبريل سنة 2003.

⁴ جرى تنظيم إجراءات التحكيم ضمن المواد من (179 إلى 190) من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري.

⁵ تنص مقتضيات المادة L2524_1 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "يموز أن تنص اتفاقية الشغل الجماعية أو الاتفاق الجماعي على إجراء تعاقدي للتحكيم، وعلى إعداد قائمة بالمحكمين يتم وضعها باتفاق مشترك بين الطرفين.".

Les dispositions de l'article L2524_1 du Code du travail français stipulent Ce qui Suit « **La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.** ».

⁶ تنص مقتضيات المادة L2524_2 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "عندما لا تنص اتفاقية الشغل الجماعية على إجراء تعاقدي للتحكيم يمكن للأطراف المعنية أن تتفق بالتواضي على إحالة النزاعات التي تستمر بعد انتهاء إجراءات التوفيق أو الوساطة إلى التحكيم. وبختار الحكم إما باتفاق الأطراف، أو وفقا للإجراءات التي يتم تحديدها بالتواضي بينهما.".

Les dispositions de l'article L2524_2 du Code du travail français stipulent Ce qui suit « **Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation de ou médiation.**

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles. ».

⁷ Code du travail français : la source Institut Français d'information Juridique, site web : <https://Codes.droit>.

⁸ بوحميدي، نبيل: موقع التحكيم ضمن نزاعات الشغل دراسة مقارنة أطروحة لنيل الدكتوراه الوطنية في الحقوق جامعة محمد الأول وجدة: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وحدة تحت إشراف الأستاذة مباركة، دنيا لا تتضمن السنة الجامعية غير واردة الأطروحة منشورة في موقع MAROC DROIT موقع العلوم القانونية، موقع الويب: <https://www.marocdroit.com> تاريخ الاطلاع عليها: 25/10/2025 على ساعة 14:00 صباحا، الوصف المادي: 232 صفحة، صفحة 14.

⁹ خالفي، عبد اللطيف (مراجع سابق)، صفحة 214.

¹⁰ ظهير شريف رقم 1.22.34 صادر في 23 من شوال 1443 (24 مايو 2022) بتنفيذ القانون رقم 95.17 المتعلق بالتحكيم والوساطة الاتفاقيه المنشور في الجريدة الرسمية عدد 7099، 13 ذو القعدة 1443 (13 يونيو 2022).

¹¹ خالفي، عبد اللطيف (مراجع سابق).

¹² للإشارة لقد بنينا تعريفنا للتحكيم على التعريف التشريعي للتحكيم الوارد في القانون رقم 97.17 المتعلق بالتحكيم والوساطة الاتفاقيه ثم التعريفات الفقهية المغربية للتحكيم.

¹³ قانون رقم 27 لسنة 1994 بإصدار قانون في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية المنشور في الجريدة الرسمية العدد 16 (تابع) في 21 أبريل سنة 1994.

¹⁴ Décret n° 81_500 du 12 mai 1981 INSTITUANT LES DISPOSITIONS DES LIVRES III ET IV DU NOUVEAU CODE DE PROCEDURE CIVILE ET MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS DE CODE JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Jeudi 14 Mai 1981, 113^o année- N° 113 .



¹⁵ Les dispositions de l'article 1442 du décret n° 81_500 du 12 mai 1981 « **La clause compromissoire est la convention par laquelle les parties à un contrat s'engagent à soumettre à l'arbitrage les litiges qui pourraient maître relativement à ce Contrat.** ».

¹⁶ نظم المشرع الفرنسي لإجراءات التحكيم ضمن المواد من L2524_1 إلى المادة L2524_6 من مدونة الشغل الفرنسية.

¹⁷ تنص المادة L2524 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "يمكن للاتفاقية الجماعية أو عقد العمل الجماعي أن ينص على مسطرة تعاقدية للتحكيم، وعلى إعداد قائمة بالحكامين يتم وضعها باتفاق مشترك بين الطرفين".

Les dispositions de l'article L2524_1 du Code du travail français Stipulent ce qui Suit « **La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.** ».

¹⁸ تنص مقتضيات المادة L2524_2 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "عندما لا تنص الاتفاقية الجماعية على مسطرة تعاقدية للتحكيم، يمكن للأطراف المعنية أن تقرر، باتفاق مشترك، إحالة النزاعات التي قد تبقى عالقة بعد انتهاء مسطرة التصالح أو الوساطة إلى التحكيم. ويختار الحكم إما باتفاق بين الطرفين، أو وفقاً للكيفية التي يتم تحديدها باتفاق مشترك بينهما".

Les dispositions de l'article L2524_2 du Code du travail français Stipulent ce qui suit « **Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.**

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles. ».

¹⁹ دسوقي، رأفت: التحكيم في قانون العمل، الناشر: دار الكتب القانونية دار نشأت للنشر والبرمجيات مصر، دون ذكر تاريخ الطبع صفحة 41.

²⁰ Squille, Abd Elaziz : du volontaire au force en matière d'arbitrage, les modes alternatifs de règlement des litiges travaux du colloque organisé par le département de droit privé de la faculté des sciences juridiques économiques et sociales Fès en collaboration avec la ministère de la justice, et l'ordre des avocats de Fès, les 4 et 5 avril 2003, Publications collection de diffusion des données journées d'études n° 2 édition Mars 2007, Page 67.

²¹ يرجى الرجوع إلى مقتضيات المادة 552 من مدونة الشغل.

²² جرى تنظيم عمل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ضمن (المادة من 557 إلى 563 من مدونة الشغل).

²³ جرى تنظيم عمل اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة ضمن (المادة من 564 إلى 566 من مدونة الشغل).

²⁴ يرجى الاطلاع على مقتضيات المادة 568 من مدونة الشغل.

²⁵ يرجى الاطلاع على مقتضيات المادة 569 من مدونة الشغل.

²⁶ يرجى الاطلاع على مضمون المادة 169 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري.

²⁷ يرجى الرجوع إلى مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 173 من القانون المشار إليه أعلاه.

²⁸ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 172 من القانون المشار إليه أعلاه.

²⁹ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون الفقرة الأخيرة من المادة 173 من نفس القانون المشار إليه أعلاه.

³⁰ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 179 من نفس القانون المشار إليه أعلاه.

³¹ للمزيد من التفصيل يرجى الرجوع إلى مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة L2512 من مدونة الشغل الفرنسية

³² للمزيد يرجى الرجوع إلى مقتضيات الفقرة الثانية من المادة L2522 من مدونة الشغل الفرنسية.

³³ للمزيد يرجى الرجوع إلى مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة L2522 من مدونة الشغل الفرنسية.

³⁴ للمزيد يرجى الرجوع إلى مقتضيات المادة L2523 من مدونة الشغل الفرنسية.

³⁵ للمزيد حول التحكيم التعاقدية يرجى الرجوع إلى مقتضيات المادة L2524_1 من مدونة الشغل الفرنسية.

³⁶ للمزيد حول التحكيم القانوني يرجى الرجوع إلى مقتضيات المادة L2524_2 من مدونة الشغل الفرنسية.



³⁷ بوحيدى، نبيل (مراجع سابق) صفحة 34

³⁸ تنص الفقرة الأولى من المادة 567 من مدونة الشغل على ما يلي "إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف، بشأن بعض النقط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع...".

³⁹ تنص المادة 179 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري على ما يلي "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأى منهما أن يتقىد إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.".

⁴⁰ تنص المادة L2524_1 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "يمكن أن تنص الاتفاقية أو اتفاقية الشغل الجماعية على إجراء تعاقدي للتحكيم، وعلى وضع قائمة من المحكمين تعد باتفاق مشترك بين الطرفين.".

L'article L2524_1 dispose ce qui suit « **La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.** ».

⁴¹ تنص المادة L2524_2 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "عندما لا تنص الاتفاقية الجماعية للشغل على إجراء تعاقدي للتحكيم، يمكن للأطراف المعنية أن تقرر، باتفاق متبادل، إحالة النزاعات التي تبقى عالقة بعد مسطرة التصالح أو الوساطة إلى التحكيم. ويتم اختيار الحكم إما باتفاق بين الأطراف، أو وفق الكيفيات التي يتم تحديدها باتفاق مشترك فيما بينهم.".

Les dispositions de l'article L2524_2 du Code du travail français prévoient ce qui suit « **Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.**

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles. ».

⁴² بقدور، صباح: خصوصيات التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية النوع: مقالة الناشر: المنارة مجلة علمية فصلية محكمة تعنى بالدراسات القانونية والادارية عدد 2017/17 الوصف المادي: 317_321 صفحة 317.

⁴³ تنص الفقرة الأولى من المادة 567 من مدونة الشغل على ما يلي "إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع...".

⁴⁴ تنص الفقرة الأخيرة من المادة 567 من مدونة الشغل على ما يلي "يجيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الشهرين والأربعين ساعة المولالية لتحرير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقا بالحضور من قبلها..".

⁴⁵ تنص المادة 568 من مدونة الشغل على ما يلي "يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل.

يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية، ومآلاته من كفاءات و اختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي. تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاث سنوات.

يحدد تعويض للحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.".

⁴⁶ تنص المادة 569 من مدونة الشغل على ما يلي "إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأى سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 568 أعلاه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.".

⁴⁷ أنظر الفقرتين الأولى والثانية من المادة 570 من مدونة الشغل

⁴⁸ تنص الفقرة الأخيرة من المادة 570 من مدونة الشغل على ما يلي "... يتتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561 أعلاه.".

⁴⁹ أنظر المادة 561 من مدونة الشغل.



⁵⁰ تنص المادة 572 من مدونة الشغل على ما يلي "بيت الحكم، اعتماداً على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية، أو التنظيمية أو التعاقدية.".

بيت الحكم، تبعاً لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية، أو تنظيمية، أو تعاقدية.".

⁵¹ للمزيد من التفصيل يرجى الاطلاع على مضمون المادة 575 من مدونة الشغل.

⁵² للمزيد من التفصيل يرجى الاطلاع على مضمون المادة 576 من مدونة الشغل.

⁵³ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 577 من مدونة الشغل.

⁵⁴ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 578 من مدونة الشغل.

⁵⁵ للمزيد من التفصيل يرجى الاطلاع على مضمون المادة 579 من مدونة الشغل.

⁵⁶ للمزيد من التفصيل يرجى الاطلاع على مضمون المادة 580 من مدونة الشغل.

⁵⁷ أحمد أبو عمرو، مصطفى : علاقات العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية (الإضراب_ الإغلاق_ التحكيم_ الوساطة_ المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003) الناشر: دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية مصر الوصف المادي: 306 صفحة، صفحة 319.

⁵⁸ أنظر مضمون المادة 182 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري

⁵⁹ تنص المادة 179 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل على ما يلي "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط، كان لأى منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.".

⁶⁰ للمزيد أنظر مضمون المادة 180 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل.

⁶¹ أنظر مضمون المادة 184 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل المصري.

⁶² أنظر مضمون المادة 185 من القانون المشار إليه أعلاه.

⁶³ للمزيد أنظر يرجى الاطلاع على مضمون المادة 186 من القانون المشار إليه أعلاه.

⁶⁴ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 187 من القانون المشار إليه أعلاه.

⁶⁵ تنص الفقرة الأولى من المادة 188 من قانون رقم 12 لسنة 2003 بإصدار قانون العمل على ما يلي "على هيئة التحكيم إعلان كل من طرف النزاع بصورة من الحكم بكتاب مسجل موصى عليه مصحوباً بعلم الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة الإدارية المختصة لقيد منطوق هذا الحكم...".

⁶⁶ تنص الفقرة الأخيرة من المادة 188 من قانون العمل المصري على ما يلي "ولكل من طرف النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة النقض.

وتتبع في الإعلان والطعن الشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون التحكيم في الماد

المدنية والتجارية.".

⁶⁷ تنص المادة L2524_1 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "يمكن أن تنص الاتفاقية أو العقد الجماعي للشغل على مسطرة تعاقدية للتحكيم، وعلى إعداد قائمة بالحكام يتم وضعها باتفاق مشترك بين الأطراف.".

L'article L2524_1 du code du travail français dispose ce qui suit « **La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties.** ».

⁶⁸ تنص المادة L2524_2 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "عندما لا تنص الاتفاقية الجماعية للشغل على مسطرة تعاقدية للتحكيم، يجوز للأطراف المعنية أن تقرر، باتفاق متبادل إحالة النزاعات التي قد تظل قائمة بعد انتهاء مسطرة المصالحة أو الوساطة إلى التحكيم. ويختار الحكم إما باتفاق بين الأطراف، أو وفقاً للكيفيات المحددة باتفاق مشترك بينهم.".

L'article L2524_2 du code du travail français dispose ce qui suit « **Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation.** ».

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties, soit selon les modalités établies d'un commun accord entre elles. »

⁶⁹ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة L2524_4 من مدونة الشغل الفرنسية



⁷⁰ تنص المادة 7 L2524 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "تنظر المحكمة العليا للتحكيم في الطعون المقدمة من الأطراف بسبب تجاوز السلطة أو خرق القانون ضد الأحكام التحكيمية".

L'article L2524_7 du Code du travail français dispose ce qui suit « **La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales.** ».

⁷¹ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 8 L2524 من مدونة الشغل الفرنسية.

⁷² تنص المادة 10 L2524 من مدونة الشغل الفرنسية على ما يلي "الأعمال والإجراءات المتخذة تنفيذا لأحكام هذا الباب معفاة من رسوم الطوابع والتسجيل".

L'article L2524_10 du code du travail français dispose ce qui suit « **Les actes accomplis en exécution des dispositions du présent chapitre sont dispensés des droits de timbre et d'enregistrement.** ».

⁷³ الكفاءة تمكن الحكم من ممارسة الصلاحيات التي خولها له المشرع المغربي عبر مقتضيات المادة 561 من مدونة الشغل

⁷⁴ قرار وزير الشغل والإدماج المهني رقم 2937.19 صادر في 6 جمادى الأولى 1441 (2 يناير 2020) بتحديد قائمة الحكم، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 6851 بتاريخ فاتح جمادى الآخرة 1441 (27 يناير 2020)، ص 416.

⁷⁵ للمزيد يرجى الرجوع إلى مقتضيات المادة 568 من مدونة الشغل.

⁷⁶ المقصود به مقتضيات مدونة الشغل التي نظمت مسطرة التحكيم (المواد من 567 إلى 574) والطعن في القرارات التحكيمية (المواد من 575 إلى 580).

⁷⁷ للمزيد يرجى الاطلاع على مضمون المادة 549 من مدونة الشغل

⁷⁸ تنص المادة 571 من مدونة الشغل على ما يلي "يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي يطلبها الحكم".

⁷⁹ تنص المادة 581 من مدونة الشغل على ما يلي "يكون ... والقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطورة المدنية. يحفظ ... والقرار التحكيمي لدى كتابة الحكم حسب الأحوال".